



[TRADUCTION]

Citation : *RP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1797

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : R. P.

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
19 septembre 2023
(GE-23-1557)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 14 décembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-867

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur, R. P. (prestataire), demande la permission de faire appel de la décision de la division générale. Celle-ci a rejeté l'appel du prestataire.

[3] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. Autrement dit, elle a conclu qu'il n'avait pas une raison acceptable selon la loi pour le faire. La division générale a conclu que le prestataire avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi. Par conséquent, il a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] Le prestataire refuse d'admettre qu'il avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi. Il dit avoir exprimé ses préoccupations concernant la sécurité, mais son employeur n'y a pas donné suite et ne lui a pas donné de formation appropriée après qu'il a changé d'emploi. Il affirme que la division générale a ignoré cet élément de preuve et ne l'a pas pris en considération pour décider s'il avait une quelconque autre solution raisonnable. Il prétend que, compte tenu de ses préoccupations en matière de sécurité, il était déraisonnable d'essayer de demeurer en poste alors qu'il cherchait un autre emploi.

[5] Avant que le prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il doit y avoir une cause défendable en droit¹. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, cela met fin à l'affaire².

¹ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis tenue de refuser la permission si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

[6] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je ne donne pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

Question en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a ignoré certains éléments de preuve sur la question de savoir si le prestataire avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[8] La permission de faire appel est refusée si la division d'appel est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès si la division générale a pu commettre une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait³.

[9] Pour ce qui est des erreurs de fait, il faut que la division générale ait fondé sa décision sur une erreur qu'elle a commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance⁴.

Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a ignoré certains éléments de preuve

[10] Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a ignoré certains éléments de preuve sur la question de savoir s'il avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi. La division générale a reconnu et abordé la preuve du prestataire selon laquelle il ne savait pas ce qu'il faisait et que son employeur n'avait pas répondu à ses préoccupations en matière de sécurité au sujet de l'obtention d'une formation appropriée.

³ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[11] La preuve concernant les affirmations du prestataire au sujet de la formation est la suivante :

- Dans sa demande de prestations, le prestataire a écrit : [traduction] « c'était excessivement humiliant et j'ai été pointé du doigt devant tout le monde par le propriétaire. Devant tous mes collègues de travail parce que je n'avais pas la formation nécessaire pour effectuer mon travail correctement⁵ ». Cependant, il n'a pas discuté de sa situation avec son patron (le propriétaire) parce qu'il avait été humilié⁶.
- À l'audience de la division générale, le prestataire a déclaré qu'il avait parlé au fils du propriétaire, qui agissait à titre de directeur de l'usine et supervisait les activités quotidiennes. Le prestataire a dit au fils qu'il ne savait pas ce qu'il faisait. Il a expliqué que la personne qui l'a formé ne lui a pas montré comment bien faire les choses. Il était dérouté parce que cette personne lui a montré une façon différente de faire les choses chaque fois. Il dit avoir failli se faire exploser. Le prestataire affirme que le fils ne semblait pas très préoccupé. Selon lui, le fils a répondu : [traduction] « C'est exactement comme ça qu'il fonctionne. C'était un peu comme si l'on vous disait que vous devez comprendre ou c'est fini pour vous, n'est-ce pas⁷? »

Le prestataire a également parlé au propriétaire le jour où il a quitté son emploi. Il a déclaré que le propriétaire avait dit : [traduction] « Ce n'est pas sorcier. Vous feriez mieux de comprendre⁸ ».

- Lorsqu'il a parlé à l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, le prestataire n'a mentionné aucun problème de formation⁹. La seule préoccupation

⁵ Voir la demande de prestations à la page GD 3-10 du dossier d'appel.

⁶ Voir la demande de prestations à la page GD 3-11.

⁷ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, aux environs de 41 min 6 s à 43 min 39 s

⁸ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, aux environs de 43 min 45 s à 45 min.

⁹ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 6 avril 2023 (page GD3-27) et du 18 mai 2023 (page GD3-37).

soulevée par le prestataire était l'absence d'équipement de protection individuelle.

- Son employeur a confirmé que le prestataire n'avait soulevé aucune préoccupation à ce sujet¹⁰. L'employeur a déclaré ne pas comprendre pourquoi le prestataire avait quitté son emploi. L'employeur affirme que le prestataire a démissionné sans fournir de raisons. L'employeur a été surpris lorsque le prestataire a démissionné¹¹.

[12] La division générale a conclu que la preuve ne montrait pas en quoi la formation que le prestataire a reçue était inadéquate pour faire face à tout risque pour la santé et la sécurité. Le membre a écrit :

Je reconnais que [le prestataire] estime ne pas avoir reçu la formation nécessaire pour effectuer son nouveau travail correctement. Cependant, j'estime qu'il n'a pas fourni assez d'éléments de preuve pour démontrer en quoi cela signifiait que ses conditions de travail constituaient un danger pour sa santé et sa sécurité. Il n'a pas expliqué pourquoi il estimait qu'une personne en semi-retraite ne pouvait pas le former adéquatement ni donné d'exemples pour expliquer en quoi la formation était inadéquate. Il n'a pas non plus expliqué pourquoi il estimait que de ne pas pouvoir entendre le formateur à certains moments signifiait qu'on l'avait mal formé¹².

[13] La division générale a déterminé que la preuve ne démontrait pas l'incidence de la formation sur la sécurité ou les conditions de travail. Autrement dit, elle n'était pas d'accord sur le fait que l'absence ou l'insuffisance de la formation qu'il a reçue ait rendu ses conditions de travail dangereuses à tel point que le prestataire ne pouvait pas continuer à travailler alors qu'il cherchait un autre emploi. Par conséquent, la division générale a conclu que le prestataire avait des solutions raisonnables autres que de quitter son emploi quand il l'a fait. Il aurait pu rester et continuer à travailler, même s'il estimait ne pas avoir reçu une formation adéquate.

¹⁰ Voir la lettre de l'employeur, datée du 10 avril 2021, à la page GD 3-29.

¹¹ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations, datés du 18 mai 2023, à la page GD 3-38.

¹² Voir le paragraphe 33 de la décision de la division générale.

[14] La division générale a également décidé que le prestataire avait d'autres solutions, même si la sécurité était un enjeu. Le prestataire aurait pu demander de reprendre son ancien poste. Bien que l'employeur ait embauché une personne qui occupait ce poste, la division générale s'est demandé s'il y avait suffisamment de travail pour le prestataire. La personne nouvellement embauchée et le prestataire auraient pu échanger leurs emplois.

[15] Essentiellement, le prestataire demande une réévaluation en fonction des mêmes éléments de preuve et cherche à obtenir une issue différente. Cependant, ce n'est pas le rôle de la division d'appel dans le cadre d'une demande de permission de faire appel, même si elle pouvait parvenir à des conclusions différentes de celles de la division générale.

[16] En résumé, la division générale a examiné la preuve portée à sa connaissance. Le prestataire cherche à obtenir une réévaluation. Comme la réévaluation de la preuve ne se rattache pas aux moyens d'appel, je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès et que la division générale ait ignoré certains éléments de preuve.

[17] Je signale en passant que le prestataire a également déclaré qu'il était [traduction] « prêt à tenir jusqu'à ce que je trouve un nouvel emploi. Je veux dire, je ne voulais pas quitter mon emploi, vous savez. C'est genre, vous savez, supporter la situation jusqu'à ce que je trouve quelque chose d'autre mais après tout ça, quel est l'intérêt. Comme après m'être fait crier dessus, vous savez¹³ ».

[18] La division générale n'a pas abordé cette preuve. Elle aurait aussi pu examiner si l'expérience humiliante était le véritable facteur qui a poussé le prestataire à quitter son emploi, plutôt que toute préoccupation en matière de sécurité ou d'une autre nature. Si cela avait été le cas, il est peu probable que la division générale aurait conclu que le prestataire était fondé à quitter son emploi.

¹³ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, aux environs de 31 min 55 s à 32 min 15 s

Conclusion

[19] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel